

Determinan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

(Studi Kasus : Pt Bank Mandiri Tbk KC Bandar Lampung, Malahayati)

Natallini Chandra Sari¹, Ahiruddin^{1*}, Djunaidi¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: akhiruddinrudin@gmail.com

Abstrak.

Perusahaan dengan prosedur SDM yang sesuai (fit/match) akan menghasilkan kinerja organisasi yang dapat memberikan keunggulan dibandingkan pesaing. Tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Pt. Bank Mandiri Tbk Kc Bandar Lampung Malahayati. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang menggunakan data berupa angka dalam menganalisa fakta-fakta yang ditemukan untuk menemukan hubungan antar variabel yang ditemukan dalam populasi. Berdasarkan hasil penelitian di temukan pengaruh variabel Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja pegawai PT. Bank Mandiri Tbk Cabang Bandar Lampung Malahayati, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil pengujian hipotesis parsial uji t (uji t), yang diperoleh t_{hitung} sebesar 5,254 lebih dari t_{tabel} 1,697, maka H_a diterima sedangkan H_o ditolak, dengan demikian SDM (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) analisis data koefisien determinasi diketahui bahwa R square 0,496 artinya sebesar 49,6 persen. Terdapat pengaruh pada variabel Motivasi terhadap Kinerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Bandar Lampung Malahayati dari hasil uji parsial secara sendiri sendiri melalui t_{test} (Uji t) di peroleh t_{hitung} sebesar 7.710 lebih dari t_{tabel} 1.697 maka H_a dapat di terima H_o di tolak dengan demikian Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Analisis data koefisien dterminasi diketahui R square sebesar 0,680 artinya sebesar 68 persen kinerja pegawai Pt. Bank Mandiri Tbk Kc Bandar Lampung Malahayati dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia , Motivasi, Kinerja.

Abstract.

Companies with appropriate HR procedures (fit/match) will produce organizational performance that can provide advantages over competitors. The purpose of this study is to determine the effect of the quality of human resources and work motivation on the performance of employees at Pt. Bank Mandiri Tbk Kc Bandar Lampung Malahayati. This study uses descriptive quantitative research methods, namely research methods that use data in the form of numbers in analyzing the facts found to find relationships between variables found in the population. Based on the results of the study, it was found that the influence of the Human Resources variable on the performance of employees of PT. Bank Mandiri Tbk Bandar Lampung Branch Malahayati, as shown by the results of partial hypothesis testing t test (t test), which obtained tcount of 5.254 more than ttable of 1.697, then H_a is accepted while H_o is rejected, thus HR (X_1) has an effect on employee performance (Y) data analysis of the coefficient of determination, it is known that R square is 0.496 which means 49.6 percent. There is an influence on the motivation variable on the performance of employees of PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Bandar Lampung branch Malahayati from the results of the partial test alone through ttest (t test) obtained tcount of 7,710 more than ttable 1,697 then H_a can be accepted H_o is rejected Thus, motivation (X_2) has a significant effect on employee performance (Y). Data analysis of the coefficient of determination is known that R square is 0.680, meaning that 68 percent of employee performance at Pt. Bank Mandiri Tbk Kc Bandar Lampung Malahayati is influenced by the quality of human resources and work motivation.

Keywords: Human Resources, Motivation, Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dan

menjadi kunci bagi tumbuh kembangnya sebuah organisasi atau perusahaan. SDM memegang kendali bagi realisasi pencapaian tujuan organisasi. Saat ini, seorang karyawan

tidak hanya dipandang sebagai sumber daya saja, melainkan juga sebagai modal atau aset. Dengan kata lain, SDM dipandang sebagai kualitas usaha yang diberikan seseorang dalam suatu waktu tertentu untuk menghasilkan barang atau jasa. Ada yang mendefinisikan SDM sebagai rancangan sistem formal sebuah organisasi dalam rangka memanfaatkan bakat manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Berbicara mengenai sumber daya manusia dalam suatu organisasi bisnis, tidak terlepas dari kualitas SDM itu sendiri, kualitas SDM tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja SDM itu sendiri yang juga akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan atau organisasi, kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan untuk menunjang kesuksesan bisnis perusahaan. Ndraha dalam Pratiwi (2013) mengemukakan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif – generatif – inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence, creativity, dan imagination*, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya. Danim mengemukakan dalam Pratiwi (2013) “Kualitas sumber daya manusia adalah sumber daya yang memenuhi kriteria kualitas fisik dan kesehatan, kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan), dan kualitas mental spiritual (kejuangan).” Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah sesuatu di dalam diri manusia yang merupakan ciri khas dari individu tersebut yang bisa membedakan satu manusia dengan manusia yang lain baik dari kualitas fisik maupun non fisik. Kualitas SDM yang baik akan menunjang perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai, biasanya SDM disandingkan beberapa faktor diantaranya motivasi kerja dan kinerja.

Motivasi kerja merupakan suatu energi bagi pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan. Secara etimologi kata motivasi berasal dari bahasa Inggris, yaitu *motivation*

yang artinya daya batin atau dorongan. Motivasi kerja menurut ahli motif (Sedarmayanti,2014:102) diartikan sebagai daya penggerak yang mendorong seseorang melakukan aktivitas – aktivitas tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Motif yang sudah aktif disebut motivasi. Motivasi merupakan proses yang tidak dapat diamati, tetapi bisa ditafsirkan melalui tindakan individu yang bertingkah laku, sehingga motivasi merupakan konstruksi jiwa.

Kinerja merupakan penampakan hasil karya seseorang atau kelompok yang dapat berupa kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi. Secara umum, kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2016:68) kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Mahmudi (2010:20) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya.

Penilaian kinerja bertujuan pengembangan yang mencakup pemberian pedoman kinerja untuk dijalankan dalam jangka waktu pendek dan panjang. Jika ada umpan balik akan dapat membuka kesadaran akan kelebihan dan kekurangan kinerjanya agar dapat diperbaiki dan kemudian melakukan perbaikan. Penilaian kinerja dibuat, tak lain untuk mengidentifikasi, memecahkan persoalan kinerja, melakukan evaluasi dan mengembangkan kinerja sesuai harapan terbaik dari lembaga atau organisasi.

Kualitas Sumber daya manusia merupakan tingkat kemampuan yang dapat ditunjukkan oleh sumber daya manusia melalui pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan

seseorang digunakan untuk menghasilkan layanan profesional.

Menurut Hasibuan (2013;10), Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia mempunyai komponen-komponen yang merupakan bagian dari tenaga kerja manusia, komponen tersebut saling mendukung satu sama lainnya di dalam organisasi. Menurut Fahmi (2017; 1), Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

PT Bank Mandiri (Persero) Tbk merupakan perusahaan perbankan nasional yang memiliki asset terbesar. Pada semester 1 tahun 2022 Bank Mandiri mencatat asetnya sebesar Rp 1.786,70 triliun, dan membukukan laba bersih sebesar Rp 20,2 triliun pada semester 1 tahun 2022. Bank Mandiri terus berkomitmen untuk meningkatkan kinerja dan layanan kepada nasabahnya, tentunya hal tersebut harus didukung dengan kualitas sumber daya manusia yang baik. Terkait dengan kualitas sumber daya manusia saat ini di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk KC Bandar Lampung Malahayati sudah cukup baik, namun masih terdapat hal-hal yang memerlukan perbaikan seperti kedisiplinan pegawai, untuk pegawai yang baru mengalami rotasi belum memiliki kecakapan dalam melaksanakan tugas dan fungsi pekerjaannya, dan pencapaian kinerja cabang sudah baik namun belum optimal.

Berdasarkan uraian diatas, Tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Pt. Bank Mandiri tbk Kc Bandar Lampung Malahayati.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Bank Mandiri Kantor Cabang Bandar Lampung Malahayati, Penelitian yang akan

dilaksanakan jenis Penelitian Deskriptif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*), bersifat kuantitatif dan penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada dengan judul Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT Bank Mandiri(Persero), Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung Malahayati.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*Independent Variable*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah SDM (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dan variabel terikat (*Dependent Variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah variabel kinerja pegawai (Y).

Menurut Arikunto (2017:173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Menurut Arikunto (2017:173) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto (2017:173) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 – 150, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 25-30%. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang pegawai dari 118 orang (25,42%) pegawai Bank Mandiri yang bekerja di gedung Bank Mandiri KC Bandar Lampung Malahayati.

Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Rumus yang digunakan untuk mengukur sejauh mana Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai di PT Bank Mandiri(Persero), Tbk KC Bandar Lampung Malahayati dengan persamaan regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut :

Persamaan Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi X₁

b₂ = Koefisien regresi X₂

X₁ = Motivasi

X₂ = Kualitas SDM

E = Faktor kesalahan.

Untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan, maka koefisien-koefisien korelasi yang diperoleh dibandingkan dengan tabel interpretasi korelasi yaitu:

Tabel 1. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

| Inteval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|-------------------|------------------|
| 0,000 - 0,199 | Sangat lemah |
| 0,200 - 0,399 | Lemah |
| 0,400 - 0,599 | Sedang |
| 0,600 - 0,799 | Kuat |
| 0,800 - 1,00 | Sangat kuat |

Sumber: Sugiyono (2017:216)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (Motivasi dan Kualitas SDM) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), maka perhitungan korelasi tersebut kemudian dilanjutkan dengan Rumus Koefisien Determinasi (KD) = R² X 100 %.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Dari uji anova atau uji F didapat F hitung sebesar 34,454 jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3,316 maka Kualitas SDM (X₁) dan Motivasi (X₂) secara bersama- sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh Kualitas SDM (X₁) dan Motivasi (X₂) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dapat terbukti atau diterima.

Berdasarkan hasil pengolahan data didapati bahwa persamaan :

$$Y = 4.831 + 0,432 X_1 + 0,450 X_2$$

Setiap variabel mengalami peningkatan yaitu variabel Sumber Daya Manusia sebesar satu angka point, maka kinerja pegawai meningkat menjadi sebesar 0,332 poin. Terjadi peningkatan variabel Motivasi sebesar satu poin, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,460 poin.

Berdasarkan keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa koefisien regresi X₁ = 0,332 lebih kecil dari pada koefisien regresi X₂ = 0,460 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel SDM lebih kecil dari pada variabel Motivasi pegawai PT Mandiri cabang Malahayati Bandar Lampung .

Hasil uji regresi berganda SPSS 23 menunjukkan bahwa pengujian ini berpengaruh signifikan terhadap koefisien korelasi (R) yang menunjukkan korelasi sebesar 0,848 sedangkan koefisien determinasi (R₂) yang menunjukkan korelasi sebesar 0,718 menunjukkan bahwa SDM (X₁) dan Motivasi (X₂) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), yang menyumbang 71,8 % dari varians (Y). Sisanya sebesar 28,2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

Hasil perhitungan tingkat korelasi simultan antara Kualitas SDM (X₁) dan Motivasi (X₂) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,848 termasuk dalam kategori sangat kuat yakni (0,800 – 1,000), Koefisien Determinasi (KD) = 0,718 x 100% = 71,8%. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Kualitas SDM dan Motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 71,8 %.

Pengaruh SDM (X₁) terhadap Kinerja pegawai (Y) berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan dari SDM terhadap kinerja pegawai hal ini terlihat t hitung sebesar 5.254 sedangkan t tabel 1,697 hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh SDM (X₁) dan Motivasi (X₂) terhadap Kinerja (Y). Pengaruh ini juga terlihat dari hasil quesioner yang dibagikan terdapat variable SDM yang masih harus ditingkatkan di pernyataan 6 yaitu : Saya memperoleh pelatihan untuk

menunjang kemampuan saya dalam melaksanakan pekerjaan, pada item ini memiliki nilai terendah sehingga perlu upaya untuk peningkatan kualitas SDM melalui penambahan *product knowledge* yang nantinya akan berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut.

Begitu juga pada variabel motivasi pada pernyataan yang menjadi perhatian dilihat jumlah skor yang terkecil dengan item no 7 yaitu “Saya memiliki pengalaman dalam melaksanakan pekerjaan saya” dari pernyataan tersebut perlu kiranya untuk menempatkan pegawai di salah satu bidang harus dengan keahlian dan kemampuan disertai dengan pengalaman bekerja di tempat sebelumnya.

Berdasarkan tabel yang didapat dari pengujian lewat SPSS 23 diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan dari Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai hal ini dapat dilihat pada anova didapat F hitung = 27.603 sedangkan $F_{tabel} = 3.316$ dimana $F_{hitung} (27.603) > F_{tabel} (3.316)$ Koefisien determinasi R^2 sebesar 0,680 menjelaskan bahwa Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi SDM (X_1) dan Motivasi (X_2) sebesar 68 % selebihnya 32 % dipengaruhi oleh faktor lain dan tidak dilakukan penelitian. Dari uji regresi berganda menggunakan SPSS 23 dapat dilihat dari model summary yang menyatakan uji ini berpengaruh signifikan terhadap koefisien korelasi (R) menunjukkan korelasi sedangkan koefisien Determinasi R^2 sebesar 0,587 ini menunjukkan bahwa Motivasi (X_1) dan Sumber Daya Manusia (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) sebesar 76,6 % dan sisanya sebesar 24,4 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini. Pada hasil questioner butir no. 8 merupakan salah satu faktor indikator kinerja pegawai yang perlu mendapat perhatian karena nilainya yang rendah. dengan angka skor sebesar 83 item yang menjadi perhatian yaitu : “Saya cepat menyesuaikan diri dengan pekerjaan baru “ untuk meningkatkan kinerja masih perlu diperhatikan terutama bagi pegawai baru ataupun pegawai yang baru dirotasi di unit kerja yang baru, untuk itu perlu dilakukan

training atau *workshop* untuk mempercepat adaptasi terhadap pekerjaan yang baru.

KESIMPULAN

Berdasarkan data analisis dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia dan motivasi keduanya berdampak pada seberapa baik kinerja karyawan di Bank Mandiri KCP Bandar Lampung Malahayati. Hal ini terbukti dari hasil pengujian, dimana $F_{hitung} 27,603 > F_{tabel} 1,697$ menunjukkan adanya pengaruh SDM dan motivasi yang kuat terhadap kinerja karyawan. Ha menerima penolakan itu dan H_0 menolak. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa baik SDM maupun motivasi memiliki pengaruh yang besar terhadap seberapa baik karyawan bekerja. Kinerja karyawan (Y) menyumbang 71,8% dari variabel yang mempengaruhi, dan sisanya 28,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum menjadi subjek penelitian, sesuai dengan pengujian data koefisien determinasi, yang menunjukkan bahwa R^2 square adalah 0,718.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow. (2013). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. PT. PBP, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2017. *Prosedur Penelitian Suatu Penelitian Praktis*. Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta.
- Afandi, Pandi (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Nusa Media.
- Fahmi Alaydroes. 2010. *Manajemen Kinerja*. Alfabeta. Bandung.
- Gibson, James L, John M, Ivanchevich and Donnelly, Jr. James H. 1997. *Organisasi Perilaku, Struktur*. Proses Alih Bahasa: Nunuk Aedini. Edisi Kedelapan. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 59.
- Hasibuan, Melayu S.P (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua puluh satu. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hutahaean, M., Harefa, T. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Nias Utara (Laporan Penelitian)*, Pascasarjana Universitas HKBP Nommensen.
- Ivancevich, John M. (2010). *Human Resource Management*. New York: The McGraw Hill Company.
- Kadarisman M. (2012) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Octarina, Arischa. (2010). *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sarolangun*. Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Suzanto, Boy. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada Cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Wilayah Kota Bandung III Soekarno Hatta)*. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship Vol. 8, No. 2, Oktober 2014, 123-136 ISSN 2443-0633.
- Kadarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta. Diakses 11 September 2021.
- Priansa. 2018. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Pasolong Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta. Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2014). *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suharsimi, Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan kedua puluh lima. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, Achmad Sani. 2010. *Metodologi Riset: Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Supriyanto, Maharani. 2013. *Metodologi Riset: Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Susanto, Yohanes, and Sukoco. 2014. —*Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau*.*Jurnal Media Ekonomi* 24(2): 1–17.
- Veithzal Rivai.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*.Rajagrafindo persada. Bandung. Diakses 21 Juli 2019.
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Winardi. 2000. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wirawan. 2010. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba empat. Jakarta.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.